

Univerzita Karlova, 1. lékařská fakulta

Kateřinská 32, 121 08 Praha 2

Opatření děkana č. 11/2023

strategie personální politiky 1. lékařské fakulty pro zaměstnávání akademických pracovníků, lektorů a vědeckých pracovníků
(Kariérní řád 1.LF UK)

Zpracoval: Ing. Petra Bernardová, vedoucí Úseku lidských zdrojů
Mgr. Eva Podrazilová Jenčíková, vedoucí Právního odd.
prof. MUDr. Otomar Kittnar, CSc., MBA, proděkan pro rozvoj fakulty
prof. MUDr. Michal Vrablík, Ph.D.

Odpovídá: děkan, Úsek lidských zdrojů, vedoucí pracovišť – přednostové, dotčení zaměstnanci

Část první

Čl. I Účel úpravy

- 1) Účelem tohoto opatření je na základě nadřazených obecně závazných a vnitřních právních předpisů a dalších dokumentů¹:
 - a) definovat základní strategii personální politiky 1. lékařské fakulty UK (dále jen „1.LF UK“ nebo „fakulta“) stanovené pro zaměstnávání akademických pracovníků, lektorů a vědeckých pracovníků (dále jen „pracovníci“) a jejich profesní a kariérní růst a rozvoj,
 - b) upřesnit a specifikovat požadavky 1. LF UK na pracovníky na určité pracovní pozici,
 - c) poskytnout stávajícím i budoucím pracovníkům i uchazečům o působení v roli pracovníka srozumitelné a jasné požadavky na jejich práci, poskytovat jim relevantní zpětnou vazbu pro odborné působení na 1. LF UK a tak přispívat ke zvyšování kvality pedagogické a vědecké činnosti 1. LF UK.
- 2) Preferovanou strategií 1. LF UK s přihlédnutím ke koncepci výzkumné univerzity/fakulty s těsným propojením výuky a výzkumu je vyhledávání pedagogů, kteří budou zároveň kvalitními vědci (AP2-4).
- 1) Toto opatření upravuje základní situace v rámci pracovněprávních vztahů pracovníků k 1.LF UK, nepostihuje však všechny situace, které v rámci pracovněprávních vztahů pracovníků a jejich kariérního rozvoje mohou nastat. O otázkách tímto opatřením neupravených rozhoduje na základě ust. § 24 odst. 2 písm. e) ve spojení s odst. 4 z.č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění, děkan, popř. osoba jím pověřená.

Čl. II Noví pracovníci

- 1) Noví pracovníci mají nárok na adaptační období, tzn. vstupní zaškolení a další podporu. Klíčovou roli hraje přímý nadřízený pracovníka nebo jím určená osoba. Zpravidla nejpozději

¹ zejm. z.č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění, z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, Etického kodexu Univerzity Karlovy, Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy, Opatření rektora č. 55/2021, Základní principy personální politiky, Dohody mezi Univerzitou Karlovou a odborovými organizacemi o pravidlech jiného postupu při uzavírání a opakování pracovního poměru na dobu určitou

14 dní před uplynutím zkušební doby je vedoucí pracovník povinen zaměstnance seznámit s kritérii či oblastmi hodnocení a také s ním nastavit plán kariérního rozvoje podle čl. XIV.

- 2) Preferovaným okamžikem pro začátek kariéry akademického pracovníka je absolvování doktorského studia a následné postdoktorské stáže na kvalitním zahraničním pracovišti.

Čl. III Obsahová náplň činnosti pracovníků

- 1) Základní náplně práce akademických pracovníků, lektorů a vědeckých pracovníků vyplývají z „Katalogu prací a pracovních pozic pro zaměstnance UK“, které upřesňuje pro podmínky a potřeby 1.LF UK
- 2) Požadavky na činnost konkrétního pracovníka jsou dále stanoveny (včetně případných specifických úkolů) v pracovní smlouvě, popisu pracovní činnosti, plánu kariérního rozvoje nebo vyplývají z výsledků průběžného hodnocení.
- 3) Nedílnou a nezbytnou součástí většiny činností je zapojení pracovníků do mezinárodních aktivit a spolupráce („internacionalizace“). S tím je spojen i požadavek na dobrou znalost anglického jazyka.
- 4) Činnost akademického pracovníka zahrnuje tři základní oblasti:
 - a) pedagogickou činnost - zejména výuka (přednášky, semináře, praktická cvičení), včetně výuky v anglickém jazyce, příprava výuky a studijních materiálů, organizace výuky (včetně přípravy podkladů pro akreditace, garantování studijních programů a předmětů), příprava nových předmětů a inovace stávajících, konzultace, opravování průběžných prací, zkoušení, vedení bakalářských, diplomových a rigorózních prací studentů, vedení studentů doktorských studijních programů, oponování závěrečných prací, působení v oborových radách doktorských studijních programů,
 - b) vědeckou, výzkumnou a další tvůrčí činnost – zejména základní a/nebo aplikovaný výzkum, získávání finančních (grantových) prostředků, publikování výsledků v kvalitních mezinárodních časopisech s IF, aktivní prezentace na konferencích, smluvní výzkum,
 - c) ostatní činnosti - zejména podíl na organizačním a administrativním zajištění provozu fakulty, pracoviště, výzkumné skupiny, transfer technologií a spolupráce s aplikační sférou, účast na programech celoživotního vzdělávání, koordinace mezinárodních výměn studentů (např. Erasmus+), popularizace vědy, vedení středoškolské odborné činnosti, recenzní činnost, účasti v různých orgánech (Akademický senát, Vědecká rada, Kolegium děkana), radách, komisích - v rámci fakulty, univerzity i mimo, v grantových agenturách, aktivní práce ve výborech odborných společností, organizace různých workshopů a konferencí domácích i mezinárodních, vystupování z pozice experta ve veřejném prostoru, propagace a šíření dobrého jména 1. LF UK, univerzity, apod.
- 5) Činnost dalších kategorií pracovníků, na něž se vztahuje toto opatření, zahrnuje zpravidla nejméně dvě z takto vymezených základních oblastí činnosti akademického pracovníka. Orientační podíly těchto oblastí činnosti na náplni práce jednotlivých kategorií pracovníků jsou uvedeny níže:

	Pedagogická činnost	Vědecká, výzkumná a další tvůrčí činnost	Ostatní činnosti
AP1,2 – ASISTENT, ODBORNÝ ASISTENT	30 – 60 %	30 – 60 %	10 – 20 %

AP3 – DOCENT	30 – 60 %	30 – 60 %	10 – 30 %
AP4 – PROFESOR	25 – 50 %	25 – 50 %	25 – 50 %
L2 – LEKTOR	50 – 80 %	10 % – 40 %	10 – 30 %
L1 – LEKTOR NEAKADEMICKÝ PRACOVNÍK	60 – 90 %	0 %	10 – 40 %
VP1,2,3 – VĚDECKÝ PRACOVNÍK	dle náplně a podmínek projektu		

Část druhá Kariérní řád

Čl. IV Kariérní postup akademického pracovníka

První pracovní poměr nového akademického pracovníka na 1. LF UK se uzavírá na základě výsledků výběrového řízení², realizovaného dle Řádu výběrového řízení Univerzity Karlovy.

Čl. V Asistent – AP1

- 1) Pracovní pozici AP1 (tj. akademický pracovník bez absolvovaného doktorského studia) může pracovník zastávat jen dočasně na základě pracovního poměru na dobu určitou (např. za předpokladu brzkého ukončení doktorského studia (s následným přerazením do kategorie AP2), zástup za mateřskou/rodičovskou dovolenou, dlouhodobou pracovní neschopnost, zahraniční stáž apod.)
- 2) Pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán maximálně na 3 roky a není-li to vyloučeno obecně závaznými právními předpisy⁴, lze jej prodloužit nejvýše 2x³, každé prodloužení smlouvy je možné opět max. na 3 roky s přihlédnutím k době trvání podle odst. 3.
- 3) Nutným předpokladem prodloužení pracovního poměru bez výběrového řízení je pozitivní výsledek hodnocení pracovníka podle tohoto opatření. Délka setrvání na pozici může být až 8 let (do dokončení doktorského studia), nicméně zpravidla by mělo být setrvání na této pozici mnohem kratší.

Čl. VI Odborný asistent – AP2

- 1) Pracovní pozice AP2 (dále také „odborný asistent“) je považována za kariérní fázi přípravy na habilitaci („tenure-track“ pozice).
- 2) Pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán maximálně na 3 roky a není-li to vyloučeno obecně závaznými právními předpisy⁴, lze jej prodloužit nejvýše 2x, každé prodloužení smlouvy je možné opět max. na 3 roky. Před každým prodloužením se provádí zhodnocení dosavadní činnosti pracovníka.
- 3) V případě zaměstnání pracovníka bez absolvované stáže podle čl. II odst. 2 se pracovní zahraniční pobyt (v délce alespoň 3-6 měsíců) zpravidla naplánuje a uskuteční během prvních

² § 70 odst. 1 a § 77 zákona o vysokých školách

³ § 39 zákoníku práce

3 let pracovního poměru odborného asistenta. Přitom se vyžaduje aktivní přístup pracovníka. Na zajištění pracovního zahraničního pobytu nemá pracovník právní nárok.

- 4) Doba 9 let působení na pracovní pozici AP2 (bez významného přerušení např. z důvodu mateřské/rodičovské dovolené, dlouhodobé pracovní neschopnosti apod.) by měla být zpravidla dostatečná pro splnění podmínek pro habilitační řízení, habilitaci a přechod na permanentní pracovní pozici AP3 (docent). Doba přípravy na habilitaci může být i delší, jsou-li dány důvody hodné zvláštního zřetele (např. pracovní poměr na částečný pracovní úvazek, v případě pracovníka, který zahájil specializační vzdělávání podle zvláštního právního předpisu⁴ a plní podmínky specializační přípravy souběžným pracovním poměrem ve zdravotnickém zařízení, pracovníci s vyšším zatížením pedagogickou a/nebo organizační činností).
- 5) S odborným asistentem, u nějž nejsou nebo nebyly dány objektivní překážky činnosti akademického pracovníka a který přesto nesplnil požadavky na habilitaci, může být sjednán pracovní poměr na dobu delší než 9 let pouze ve výjimečných případech a **zpravidla** pokud obhájí svou pracovní pozici ve výběrovém řízení. O možnosti umožnit pracovníkovi účast ve výběrovém řízení rozhoduje se souhlasem přednosty pracoviště děkan. Na základě návrhu 1. LF UK lze také uzavřít spolupráci na jiné bázi (např. další odborník na dohodu o pracovní činnosti/provedení práce, lektor L1)
- 6) Bude-li na základě výsledku výběrového řízení s pracovníkem sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou, stanoví 1.LF UK konkrétní pracovní úkoly zpravidla na dobu 3 let. Plnění těchto úkolů se ověřuje hodnocením.

Čl. VII Docent – AP3

- 1) Pracovníkem na pracovní pozici AP3 (dále jen „docent“) se může stát výhradně ten, komu byl udělen vědecko-pedagogický titul docent nebo dosáhl srovnatelného postavení v zahraničí, je schopen samostatné vědecké práce na mezinárodní úrovni (např. zkušenost ze zahraničního výzkumného pracoviště) a je schopen samostatně vykonávat pedagogickou činnost v celém rozsahu daného oboru.
- 2) Pracovní poměr docenta, který dostatečně prokázal své kvality a kompetence v rámci dosavadního trvání pracovního poměru u 1.LF UK, se sjednává zpravidla na dobu neurčitou; pokud se však jedná o nového pracovníka na 1.LF UK, sjednává se typicky nejprve pracovní poměr na dobu určitou. Následně, zpravidla po prvním hodnocení podle tohoto opatření, ve kterém prokáže své kvality a kompetence, může být s pracovníkem sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou.
- 3) Přechod z pozice odborný asistent na pozici docent je jedním z nejdůležitějších kariérních milníků, neboť v typickém případě obvykle následuje změna pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Hodnocení v rámci tohoto přechodu je proto velmi důležité a má být filtrem kvality pracovníků.

Čl. VIII Profesor – AP4

- 1) Pracovníkem na pracovní pozici AP4 (dále jen „profesor“) se může stát výhradně:
 - a) ten, komu byl udělen vědecko-pedagogický titul profesor nebo byl rektorem jmenován mimořádným profesorem Univerzity Karlovy nebo dosáhl srovnatelného postavení v zahraničí,

⁴ např. z.č. 95/2004 Sb., o zdravotnických povoláních lékařů, zubního lékaře a farmaceutů

- b) kdo prokázal, že je schopen samostatné vědecké práce na nejvyšší úrovni, kvalitně učit a vést vědecké týmy (a to i mezioborové), má i významné zahraniční zkušenosti a
 - c) je odborně a osobně respektovanou osobností s dlouhodobou vizí.
- 2) Pracovní poměr profesora, který dostatečně prokázal své kvality a kompetence v rámci dosavadního trvání pracovního poměru u 1.LF UK, se sjednává zpravidla na dobu neurčitou; pokud se však jedná o nového pracovníka na 1.LF UK, lze v odůvodněných případech sjednat nejprve pracovní poměr na dobu určitou. Následně, zpravidla po prvním hodnocení podle tohoto opatření, ve kterém prokáže své kvality a kompetence, může být s pracovníkem sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou.
 - 3) U příležitosti ukončení pracovní smlouvy profesora může děkan fakulty po schválení vědeckou radou 1.LF UK navrhnout rektorovi jmenování profesora emeritním profesorem.

Čl. IX Lektor (L1, L2)

- 1) Základní činností pracovníka na pracovní pozici L1 a L2 (dále jen „lektor“) je výuka a kontrola studia v bakalářském nebo magisterském studijním programu a v programech celoživotního vzdělávání. U lektora zařazeného na pracovní pozici L1 se nepředpokládá vědecká, výzkumná a další tvůrčí činnost, a proto se nejedná o akademické pracovníky³.
- 2) První pracovní poměr lektora se zpravidla sjednává na dobu určitou v délce trvání 3 let a není-li to vyloučeno obecně závaznými právními předpisy⁴, lze jej prodloužit nejvýše 2x, každé prodloužení smlouvy je možné opět max. na 3 roky.
- 3) Pracovní poměr lektora, který dostatečně prokázal své kvality a kompetence v rámci dosavadního trvání pracovního poměru u 1.LF UK, se následně sjednává na dobu neurčitou.

Čl. X Vědecký pracovník (VP1, VP2, VP3)

- 1) Základní činností vědeckého pracovníka na pracovní pozici VP1 – VP3 (dále jen „vědecký pracovník“) je výzkum v rámci vědeckých programů a grantových projektů, případně i projektů v rámci smluvního výzkumu (dále jen „projekt“);
- 2) Pracovní poměr vědeckého pracovníka se sjednává zpravidla na dobu určitou v souvislosti s potřebami a dobou trvání projektů, nejvýše na 3 roky, lze jej prodloužit nejvýše 2x, každé prodloužení smlouvy je možné opět max. na 3 roky. Pokud je to nutné z důvodu zvláštní povahy práce, je možné řetězit více smluv na dobu určitou (§ 39 odst. 4 zákoníku práce a kolektivní smlouva).

Čl. XI Vedoucí zaměstnanci (vedoucí pracovišť fakulty⁵)

- 1) Doba setrvání na pozici vedoucího pracovníka (vedoucího pracoviště) je časově omezena. Po uplynutí stanoveného období může být působení na vedoucí pozici prodlouženo na základě pozitivního hodnocení, které proběhne 3-12 měsíců před koncem stanoveného období. V případě, že tak stanoví děkan, může být podmínkou pro další setrvání na vedoucí pozici úspěšné absolvování výběrového řízení podle Řádu výběrového řízení Univerzity Karlovy, v opačném případě může být výběrové řízení nahrazeno hodnocením pracovníka.
- 2) Kromě povinností daných v popisu pracovního místa pro vedoucí pracovníky odpovídá vedoucí pracovník za:

⁵ Čl. 21 Statutu 1.LF UK

- transformování cílů univerzity do cílů fakulty, pracoviště a jednotlivých pracovníků,
- zajištění a zvyšování kvality tvůrčí a publikační činnosti,
- zajištění a zvyšování kvality vzdělávací činnosti,
- manažerské vedení pracoviště včetně pravidelné zpětné vazby a hodnocení svých podřízených, jejich profesní rozvoj a kvalifikační růst, a to i s ohledem na zajištění kontinuity na pracovišti, a vyhledávání vhodných kandidátů pro případné doplnění pracoviště,
- spolupráci s ostatními pracovišti.

Čl. XII Postdoktorand

- 1) Postdoktorandi, tj. nedávni absolventi doktorských studijních programů jsou zvláštní skupinou pracovníků fakulty. Hlavním důvodem působení na 1.LF UK je podpora vědecké činnosti (i výuky) na 1.LF UK na straně jedné a další rozvoj odborných kompetencí postdoktorandů na straně druhé. Zvláštní význam a přínos pro 1.LF UK mají absolventi jiných fakult a univerzit, zejména zahraničních.
- 2) Pracovní zařazení postdoktoranda (obvykle VP2 nebo AP2) a přesná pracovní náplň může mít různou podobu a závisí na konkrétních podmínkách příslušného projektu/ů.
- 3) Postdoktorand, který působí na vědecké pozici a má zájem o trvalejší spolupráci s 1.LF UK, se může přihlásit do výběrového řízení na obsazení místa akademického pracovníka a stát se tak „kmenovým“ akademickým pracovníkem fakulty.

Čl. XIII Sladění pracovního a osobního života

- 1) Za účelem sladění pracovního a osobního/rodinného života a jestliže to povaha práce umožňuje, poskytuje 1. LF UK pracovníkům možnost výkonu práce z domova. 1.LF UK přistupuje s porozuměním ke specifickým potřebám pracovníků a pracovníků po mateřské/rodičovské dovolené, případně u pracovníků po závažných a dlouhodobých pracovních neschopnostech nebo ošetřování členů rodiny, včetně podpory částečných úvazků, tak, aby byl podpořen hladký návrat do pracovního procesu. Zároveň 1.LF UK bere ohled na tyto specifické faktory při posuzování plnění kritérií v rámci následujícího hodnocení.
- 2) Integrovanou součástí pracovního života pracovníka je i pozdní fáze kariéry jako její neméně důležitá část. 1.LF UK podporuje s přihlédnutím k ekonomickým možnostem a plynulé personální obměny pracovníků využití zkušeností pracovníků v závěru kariéry formou jejich zapojení na zkrácené úvazky nebo na jiné bázi. Profesori starší 65 let mohou být rektorem jmenováni emeritními profesory⁶ a dále se podílet na činnostech univerzity bez pracovněprávního vztahu.

Čl. XIV Plán kariérního rozvoje

- 1) Plán kariérního rozvoje (dále jen „PKR“) pomáhá lépe plánovat kariéru pracovníka s ohledem na individuální pracovní zařazení a kariérní cíle tím, že závazně stanoví, co se od pracovníka očekává. Motivuje pracovníka k lepším pracovním výkonům a k dalšímu rozvoji. PKR se stanoví zejména podle základních činností podle čl. II odst. 5 a čl. XVIII a zohledňují i aktuální kritéria stanovená 1.LF UK pro habilitační řízení, resp. řízení ke jmenování

⁶ Čl. 41 Statutu Univerzity Karlovy

profesorem na 1.LF UK.

- 2) PKR zpracovává zaměstnanec ve spolupráci s přímým vedoucím. Součástí plánu je i konkretizovaný výhled kariérního postupu včetně časového odhadu a zároveň i doporučení, na co se má pracovník více zaměřit v jednotlivých oblastech obsahové náplně činnosti pracovníka ve smyslu čl. III a tzv. soft skills, zejména se zaměřením na znalost anglického jazyka, schopnost vést a motivovat pracovní kolektiv a oblast komunikačních dovedností vždy s konkrétními doporučeními či následnými kroky pro daného pracovníka. PKR je vždy uzavřen vyjádřením osob podle čl. XV odst. 5.
- 3) Naplňování cílů PKR je předmětem následujícího hodnocení.
- 4) PKR se nestanovují v případě zaměstnanců přijímaných na dobu určitou, u kterých není výhled, že na univerzitě zůstanou, jako například u postdoktorandů.
- 5) Zpracovaný PKR a jeho případné úpravy se doručují Úseku lidských zdrojů k evidenci.

Část třetí

Hodnocení pracovníků

Čl. XV Základní východiska hodnocení pracovníků

- 1) Činnost akademických pracovníků, lektorů a vědeckých pracovníků na 1.LF UK a její výsledky podléhají pravidelnému hodnocení kariérního rozvoje podle tohoto opatření (dále jen „hodnocení“)
- 2) Hodnocení pracovníka se provádí jednou za 3 roky v termínu vyhlášeném děkanem.
- 3) Hodnocení podléhá pracovník od dokončení 2. roku trvání jeho pracovního poměru.
- 4) Hodnocení se neprovádí u pracovníků se sjednanou týdenní pracovní dobou do 16 hodin (včetně), tj. 0,4 pracovního úvazku. Na základě řádně odůvodněného návrhu přednosty může děkan fakulty vyjmout konkrétního pracovníka z procesu hodnocení (jde-li např. o emeritního profesora či emeritního přednostu či u pracovníků v pozdní fázi kariery).
- 5) Na hodnocení pracovníka se podílí hodnocený pracovník a jeho přímý nadřízený (dále také „hodnotitel“). Proces hodnocení je detailněji popsán v metodickém pokynu, jehož součástí jsou též závazné formuláře Hodnocení kariérního rozvoje a Plán kariérního rozvoje. Za průběh hodnocení na úrovni pracoviště odpovídá přednosta.
- 6) Děkan fakulty stanoví komisi, která je zpravidla složena z proděkanů, členů Kolegia děkana, tajemníka fakulty a dalších odborníků. Komise je usnášenischopná za přítomnosti 3 členů. Komise posuzuje výstupy z hodnocení v rámci fakulty a individuálně projednává případné neshody mezi hodnoceným a hodnotitelem či nesplnění minimálních kritérií u jednotlivých pracovníků. Závěrečná zpráva komise se projedná v kolegiu děkana. Činnost komise zajišťuje Úsek lidských zdrojů, a to včetně přípravy všech podkladů.

Čl. XVI Výsledek hodnocení

- 1) Výsledkem hodnocení může být doporučení k prodloužení pracovní smlouvy, přeřazení na jinou pracovní pozici nebo do jiné mzdové třídy, přiznání či nepřiznání finanční odměny, změna osobního ohodnocení, snížení úvazku po dohodě s pracovníkem či jiné vhodné opatření.
- 2) Pokud hodnocený pracovník dosáhne v rámci hodnocení základních činností požadovaného bodového ohodnocení a plní požadavky stanovené PKR, považuje se za pracovníka, který splňuje požadavky stanovené zaměstnavatelem na výkon práce. Nedosáhne-li hodnocený pracovník požadovaného bodového ohodnocení, návrh výsledku hodnocení takovou

skutečnost zohlední doporučením odpovídajícího opatření podle odst. 1. Při hodnocení podle tohoto odstavce se bere v úvahu kritérium podle čl. XVIII odst. 1 věta druhá.

- 3) Výsledek hodnocení navrhuje přímý vedoucí pracovník hodnoceného pracovníka. Pokud u některých specifických pracovišť pracovník z objektivních důvodů nedosáhne minimálního požadovaného počtu bodů (např. na pracovišti probíhá výuka v nízkém rozsahu či je pracovníkovi stanovena pracovní náplň neměřitelná ve stanovených kategoriích), je přednosta oprávněn považovat dosažený počet bodů za dostatečný; rozhodnutí je povinen odůvodnit. Tyto specifické případy v rámci závěrečného projednávání výstupů hodnocení posuzuje a projednává komise individuálně.
- 4) Požadované bodové ohodnocení pro jednotlivé druhy práce jsou stanoveny takto:

Druh práce/oblasti hodnocení	Minimální stanovený počet získaných bodů pro 1. hodnocení zaměstnance			Minimální stanovený počet získaných bodů pro další hodnocení zaměstnance		
	Výuka	Vědecká, výzkumná a další tvůrčí činnost	Ostatní činnosti	Výuka	Vědecká, výzkumná a další tvůrčí činnost	Ostatní činnosti
Asistent Odborný asistent Lektor L2 – akad. pracovník	7	0	1	7	3	1
Docent	10	10	2	10	10	2
Profesor	14	30	3	14	30	3
Lektor L1 – neakad. pracovník	0	0	1	0	2	2
Vědecký pracovník VP1	0	0	1	0	2	2
Vědecký pracovník VP2	0	5	2	0	10	2
Vědecký pracovník VP3	0	10	3	0	30	3

Čl. XVII Obsah a kritéria hodnocení

- 1) V rámci hodnocení pomocí bodové škály se posuzuje kvalita a kvantita naplňování základních činností, jak jsou uvedeny v čl. III odst. 5 tohoto opatření. U pracovníků s částečným pracovním úvazkem se při plnění kritérií posuzuje přiměřeně k jeho výši.
- 2) Hodnocené údaje se vztahují nejvýše k uplynulým 3 letům, tedy období od posledního hodnocení kariérního rozvoje a u jednotlivých pracovních pozic se posuzují podle následujících kritérií:

a) **Hodnocení výuky** zpravidla za poslední uplynulé 3 roky:

1. pregraduální výuka

Způsob hodnocení	
Body	Slovní popis hodnocení pracovníka
5	vyučuje přibližně v míře určené horní hranicí orientačně stanoveného rozpětí objemu pedagogické činnosti v tabulce 1
3	vyučuje přibližně v poloviční míře rozpětí hranic výše orientačně stanoveného rozpětí objemu pedagogické činnosti v tabulce 1
1	vyučuje přibližně v míře určené dolní hranicí orientačně stanoveného rozpětí objemu pedagogické činnosti v tabulce 1

1. a. roční hodinové objemy

výuky a předměty, jejichž výuku akademický pracovník zajišťuje - přednášky, semináře, praktická cvičení a zkoušení (vč. počtů studentů s uvedením formy zkoušky)

Způsob hodnocení	
Body	Slovní popis hodnocení
5	soustavně aktivně plní požadavky v pregraduální výuce nad jejich rámeček, vždy se zajímá o svůj profesionální rozvoj, k práci přistupuje vždy komplexně, vždy je iniciativní
4	převážně soustavně plní požadavky v pregraduální výuce nad jejich rámeček, zajímá se převážně o svůj profesionální rozvoj, k práci přistupuje převážně komplexně, je převážně iniciativní
3	občas plní požadavky v pregraduální výuce, občas se zajímá o svůj profesionální rozvoj, k práci přistupuje občas komplexně, občas je iniciativní
2	převážně neplní požadavky v pregraduální výuce, zajímá se o profesionální rozvoj, k práci přistupuje převážně nekomplexně, převážně není iniciativní
1	téměř neplní požadavky v pregraduální výuce, téměř se nezajímá o svůj profesionální rozvoj, k práci nepřistupuje komplexně, téměř nikdy není iniciativní

1.b. kvalita výuky

- hodnocení studenty – uvádí se získaná známka z hodnocení výuky v případě, že byl

pracovník hodnocen více než 10 studenty – za hodnocení známkou 1-1,9 získává pracovník 2 body, za hodnocení známkou 2-2,9 získává pracovník 1 bod

- vedení kvalifikačních prací (bakalářské, diplomové a rigorózní) - počet obhájených aktuálně vedených bakalářských, diplomových a rigorózních prací pracovník získává 1 bod za obhájenou, nebo aktuálně vedenou práci

2. výuka v doktorských studijních programech

2.a. počet studentů, které zaměstnanec vedl jako školitel – pracovník získává 1 bod za studenta

2.b. počet úspěšných obhajob dle písm. a) – pracovník získává 5 bodů za úspěšnou obhajobu

3. absolvování kurzu pro pedagogy - pracovník získává v každém roce 10 bodů za absolvování kurzu

b) Hodnocení vědecké, výzkumné a další tvůrčí činnosti zpravidla za uplynulé poslední

3 roky

1. publikace knižní

- počet vydaných učebnic v roli prvního autora, editora, spoluautora,
- autor nebo spoluautor kapitoly (pokud není autor nebo spoluautor učebnice)
- počet vydaných monografií v roli prvního autora, editora, spoluautora,

	Počet bodů
Autor/Editor učebnice	5
Autor/Spoluautor kapitoly	1

- autor nebo spoluautor kapitoly (pokud není autor nebo spoluautor monografie)

2. publikace časopisecké

- počet vydaných prací v Q1 v roli prvního autora, korespondujícího autora, posledního autora, spoluautora
- počet vydaných prací v Q2 v roli prvního autora, korespondujícího autora, posledního autora, spoluautora
- počet vydaných prací v Q3 v roli prvního autora, korespondujícího autora, posledního autora, spoluautora
- počet vydaných prací v Q4 v roli prvního autora, korespondujícího autora, posledního autora, spoluautora

Počet vydaných prací	první autor/ korespondující autor/poslední autor (počet bodů)	Spoluautor (počet bodů)
Q4	2	1
Q3	3	2
Q2	4	2
Q1	5	3

3. **počet citací** – dle Web of Science (WoS) – pracovník získává 1 bod za 1 citaci
4. **počet získaných projektů** (grantů) z účelové dotace z veřejných nebo jiných zdrojů (jako řešitel/spoluřešitel) – pracovník získává 3 body za 1 grant
5. **počet účastí v řešitelském týmu** – pracovník získává 1 bod za 1 grant (dle bodu 4)

c) Hodnocení ostatních činností zpravidla za uplynulé poslední 3 roky souhrnně za následující oblasti hodnocení (1 je nejnižší možná hranice získaných bodů a 5 nejvyšší)

1. účast na organizačním a administrativním zajištění činnosti fakulty, pracoviště, výzkumné skupiny
2. transfer poznatků a technologií do praxe, aktivity v rámci doplňkové činnosti fakulty, spolupráce s aplikační sférou
3. účast na programech celoživotního vzdělávání, přednášky pro veřejnost, publikace populárně-naučných textů a další významné aktivity spadající do tzv. „třetí role univerzity“
4. recenzní činnost, účast v komisích, radách, grantových agenturách, výborech odborných společností, orgánech akademické samosprávy, organizace různých workshopů a konferencí
5. rozsah jazykových znalostí, schopnost aktivně užívat cizí jazyk/y
6. schopnost vést a motivovat pracovní kolektiv

Čl. XVIII Společná a závěrečná ustanovení

- 1) První plošné hodnocení pracovníků podle tohoto opatření proběhne na 1. LF UK v roce 2025.
- 2) Přednostové a další vedoucí pracovníci seznámí prokazatelně s tímto opatřením všechny zaměstnance přidělené k výkonu práce na jimi řízené pracoviště, kteří jsou při výkonu práce dotčeni tímto opatřením.
- 3) Tímto opatřením se ruší opatření děkana č. 11/2022, strategie personální politiky 1. lékařské fakulty pro zaměstnávání akademických pracovníků, lektorů a vědeckých pracovníků (Kariérní řád 1.LF UK)
- 4) Toto opatření nabývá platnosti dnem podpisu a účinnosti dne 1.11.2023.

V Praze dne 4.10.2023

prof. MUDr. Martin Vokurka, CSc., v.r.
děkan fakulty